



Selo CESA

2023

Equidade de Gênero



Introdução



Selo CESA – Equidade de Gênero

Foi lançado em 2023 a 2ª Edição do Selo CESA – Equidade de Gênero, com o objetivo de incrementar iniciativas, divulgar projetos de inclusão e estabelecer metas de evolução e valorização das mulheres profissionais nas estruturas das Sociedades de Advogados, tanto na área jurídica como na área administrativa.

O projeto foi desenvolvido pelo Grupo de Lideranças Femininas, do CADEP, e aprovado pela Diretoria e Conselho do CESA, contando com a parceria técnica da TREE Diversidade, que é uma empresa de impacto social que promove o desenvolvimento de culturas organizacionais e de pessoas mais diversas e inclusivas, por meio de seus pilares de consultoria, educação corporativa e desenvolvimento humano.

As sociedades de advogados associadas ao CESA e que, ao responderem o questionário, se enquadraram nos requisitos propostos, foram reconhecidos em duas categorias: Destaques e Engajados e Parceiros, de acordo com o nível de implementação e maturidade das ações dentro desta pauta.

Pesquisa de Equidade de gênero 2023



129 escritórios (+15 ou +13% vs Edição 2021)



69 novos participantes



14 Estados participantes



Período: 18/04/23 a 18/06/23



Metodologia: coleta online de dados por auto declaração de representante designado por cada escritório



Categorias de tamanhos dos escritórios com base em quantidade de pessoas no jurídico:

Grande: 100 ou mais

Médio: 50 a 99

Pequeno: menos de 50



RESULTADOS DA PESQUISA



Equidade de gênero

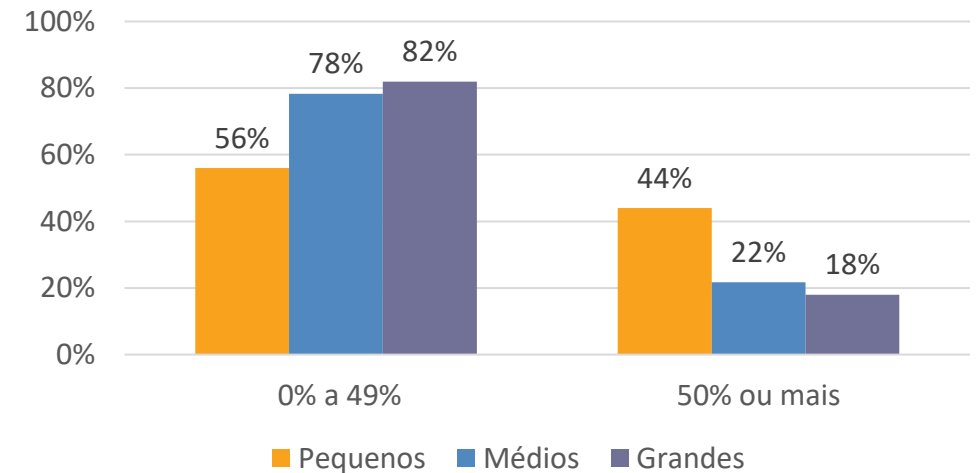
Equidade de gênero na sociedade:

- ✓ O desafio ainda é grande para sócias patrimoniais;
- ✓ 18% dos grandes, 22% dos médios e 25% dos pequenos declaram possuir equidade de sócios(as) patrimoniais;
- ✓ Escritórios que possuem entre 31% e 49% de sócias patrimoniais são 41% dos grandes, 26% dos médios e 35% dos pequenos;
- ✓ 4 escritórios declararam ter sócios patrimoniais com outras identidades de gênero.

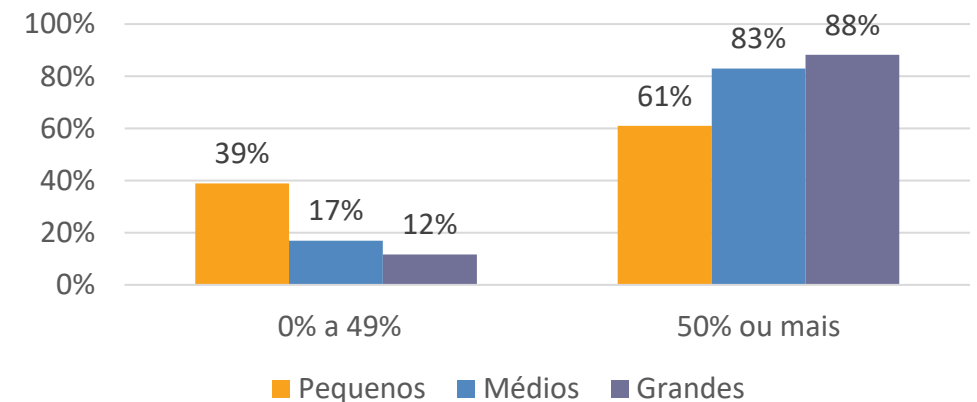
Equidade de gênero em times jurídicos:

- ✓ Existe em 9 de 10 escritórios grandes e em 8 de 10 médios;
- ✓ Os pequenos ainda têm um caminho maior a percorrer, com apenas 4 de 10 com equidade de gênero.

Sócias Patrimoniais



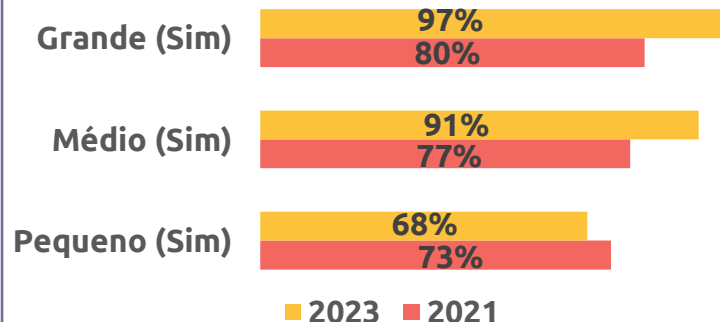
Mulheres no Jurídico



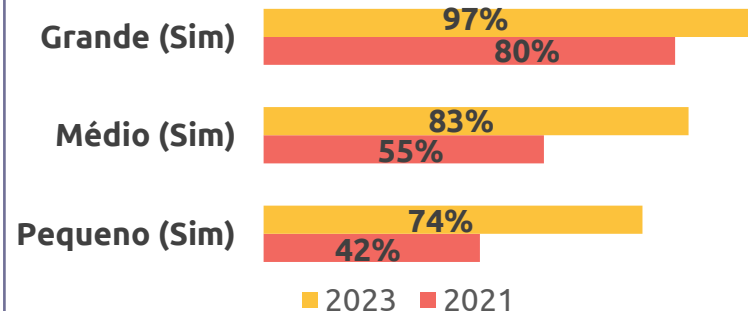
Compromisso com equidade de gênero

- A maioria dos escritórios possui compromissos, metas e planejamento estratégico que abrange equidade de gênero e fala em seus canais de comunicação internos e externos sobre estes compromissos. E este número cresceu significativamente em 2023 comparado a 2021.
- Todos os escritórios grandes e médios declaram ter comunicação interna e externa inclusivas. O mesmo acontece para 9 em 10 escritórios pequenos.

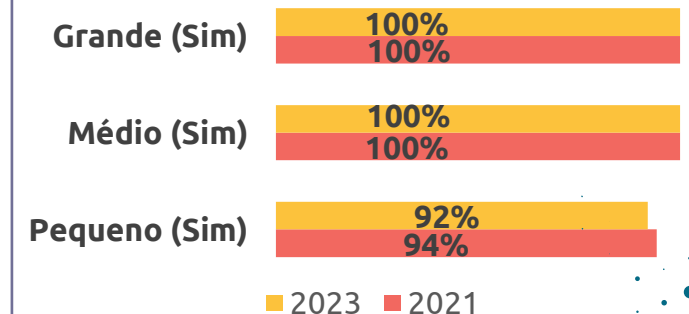
A pauta de Equidade de Gênero está presente em compromissos internos, metas formais e/ou planejamento estratégico do escritório?



O escritório fala de seu compromisso com equidade de gênero em seus canais de comunicação internos e/ou externos?

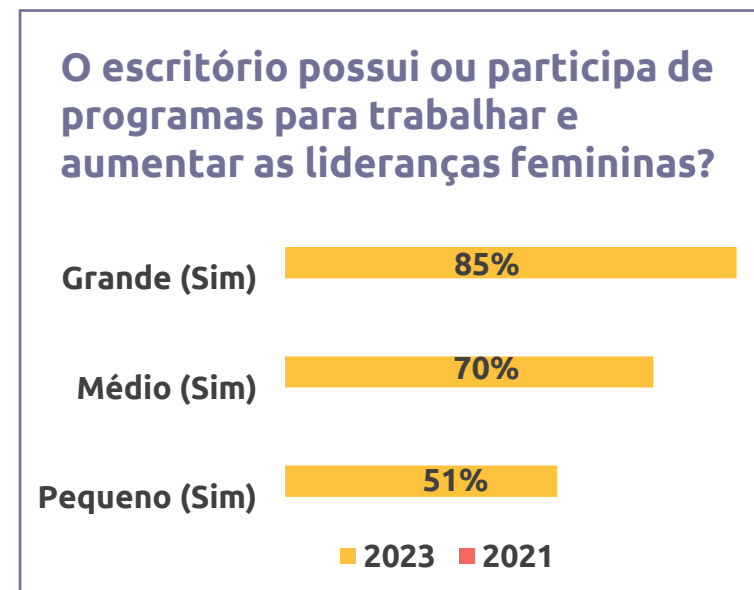
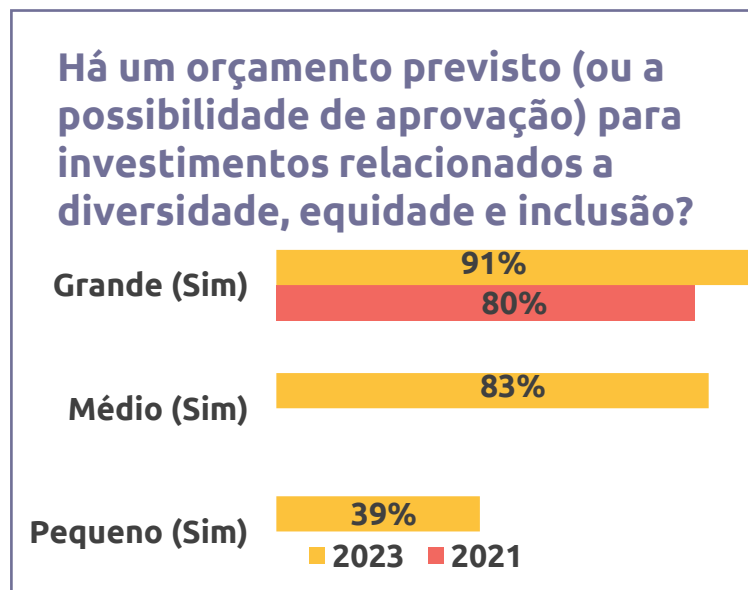
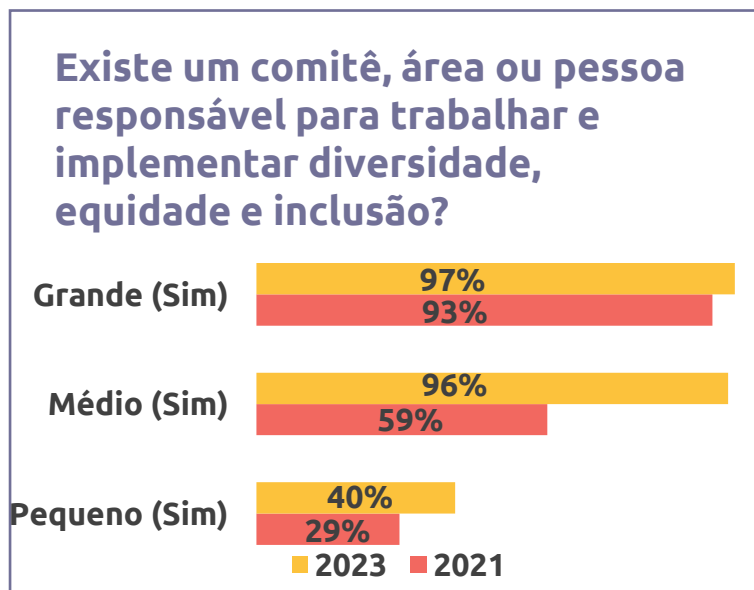


A comunicação interna e externa do escritório são inclusivas?



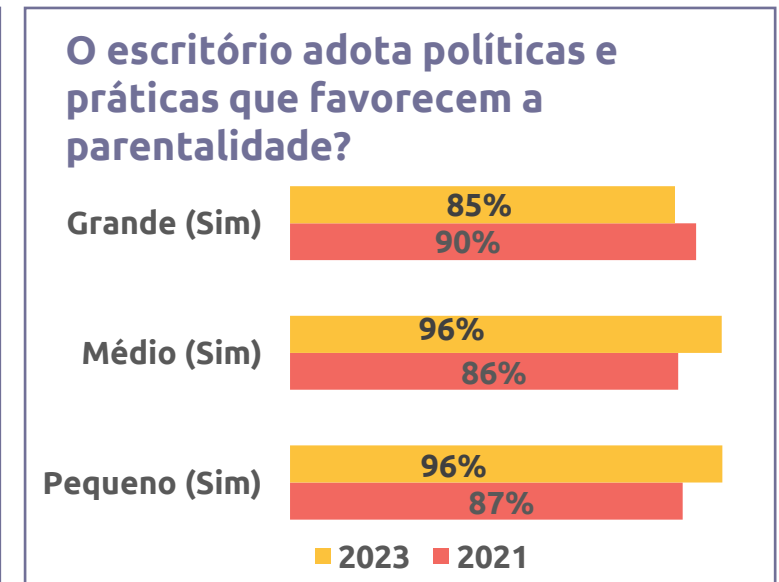
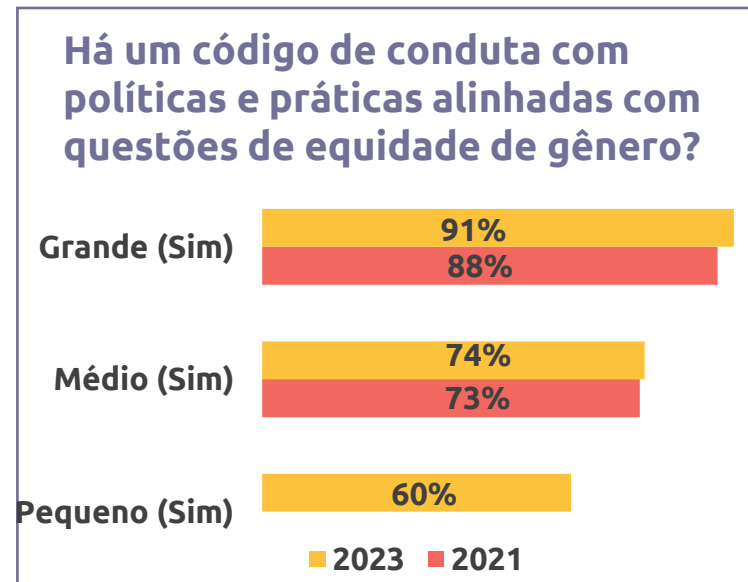
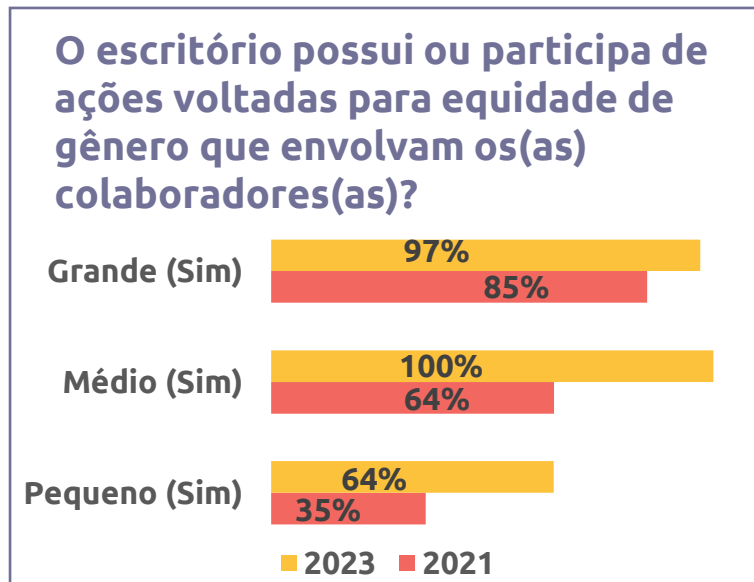
Estrutura, orçamento e programas

- Quase todos os escritórios grandes e médios e 4 de 10 pequenos possuem comitê, área ou pessoa responsável por DE&I. Neste ponto, há crescimento significativo entre médios e pequenos.
- Há orçamento de DE&I para 9 de 10 escritórios grandes, 8 de 10 médios e 4 de 10 pequenos.
- A maioria dos escritórios possui ou participa de programas para trabalhar e aumentar as lideranças femininas.



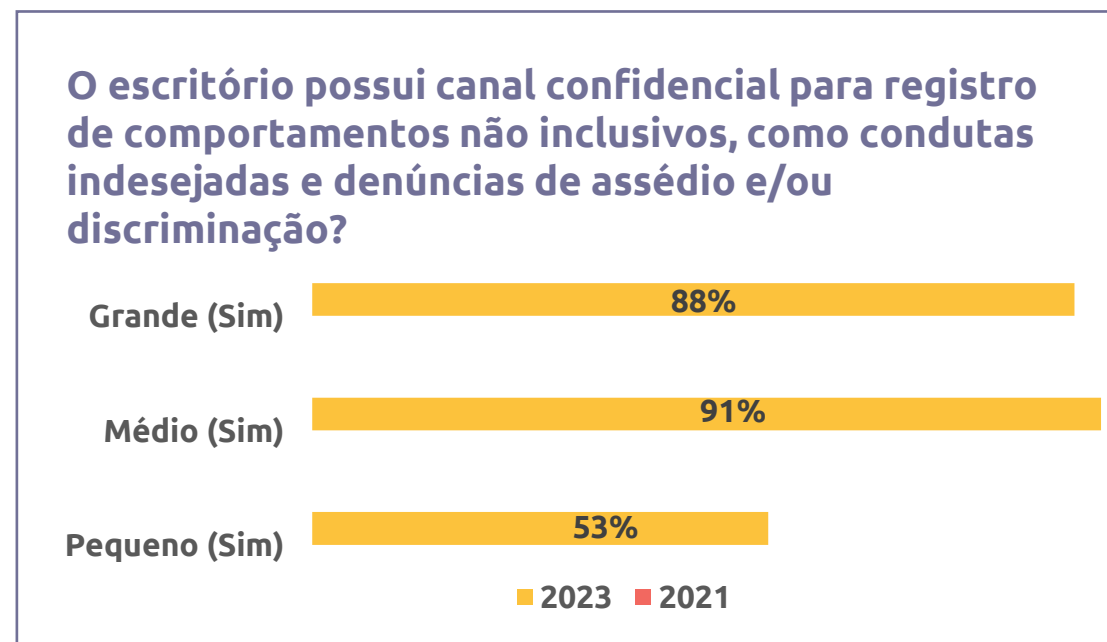
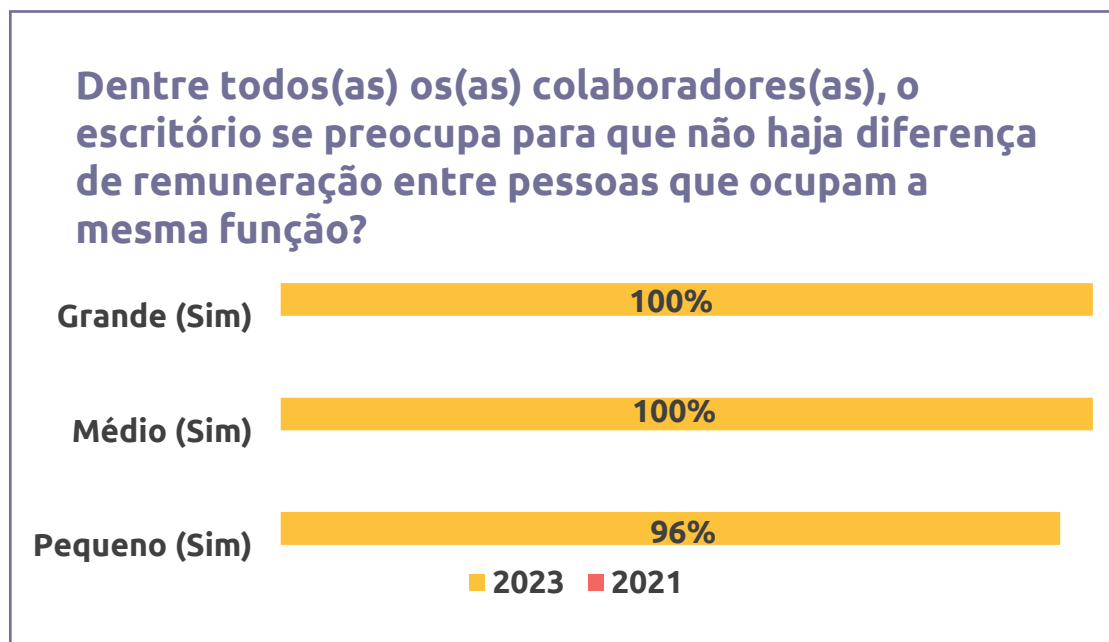
Ações e políticas

- Cresce a quantidade de escritórios que possuem ou participam de ações voltadas a equidade de gênero envolvendo colaboradores. Praticamente todos os grandes e médios e 6 de 10 pequenos fazem isso.
- A cada 10 escritórios, 9 grandes, 7 médios e 6 pequenos possuem código de conduta políticas e práticas alinhadas a questões de gênero.
- A maioria dos escritórios adota políticas e práticas que favorecem a parentalidade.



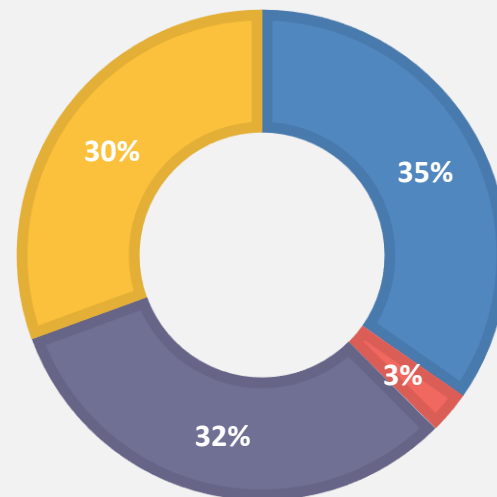
Equidade salarial e canal de denúncias

- Praticamente todos os escritórios declaram preocupação para que não haja diferença de remuneração entre pessoas que ocupam a mesma função.
- 9 de 10 escritórios grandes e médios e 5 de 10 pequenos afirmam possuir canal confidencial / de denúncia.



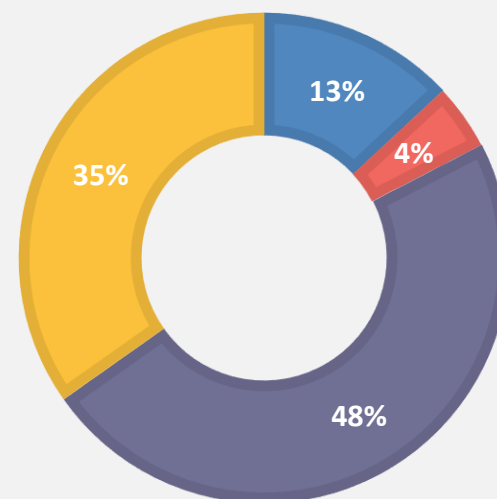
Licença maternidade e paternidade

- Todos os escritórios grandes e a maioria dos médios e pequenos possuem licença maternidade e paternidade.
- 59% dos grandes, 39% dos médios e 33% dos pequenos possuem 4 meses ou mais para todas as mulheres e 5 dias ou mais para todos os homens.
- Mais de 2/5 dos grandes, quase 2/3 dos médios e mais de 2/3 dos pequenos possuem 4 meses ou mais apenas para empregadas (não sócias).

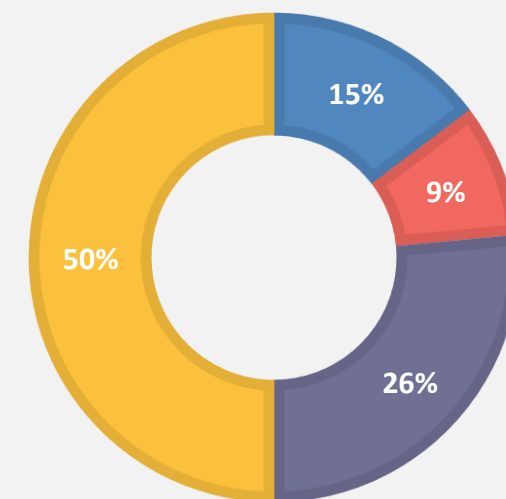


PEQUENO (2023)

- Sim, 4 meses para as mulheres (empregadas) e 5 dias para os homens (empregados).
- Sim, mais de 4 meses para as mulheres (empregadas) e mais de 5 dias para os homens (empregados).
- Sim, 4 meses para as mulheres (empregadas e sócias) e 5 dias para os homens (empregados e sócios).
- Sim, mais de 4 meses para as mulheres (empregadas e sócias) e mais de 5 dias para os homens (empregados e sócios).



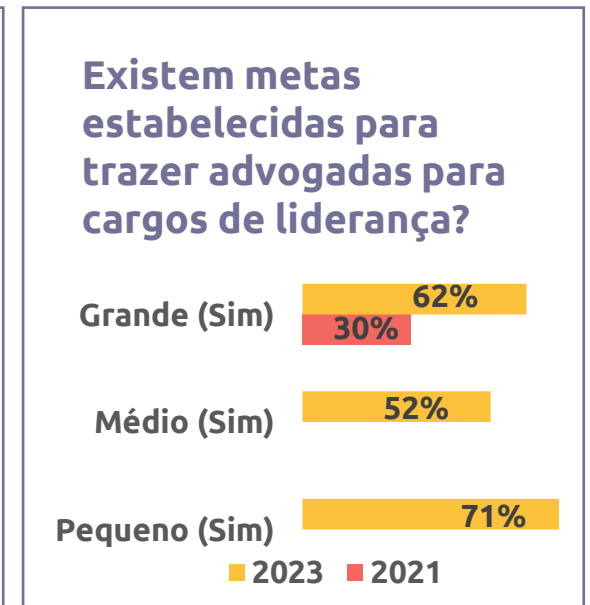
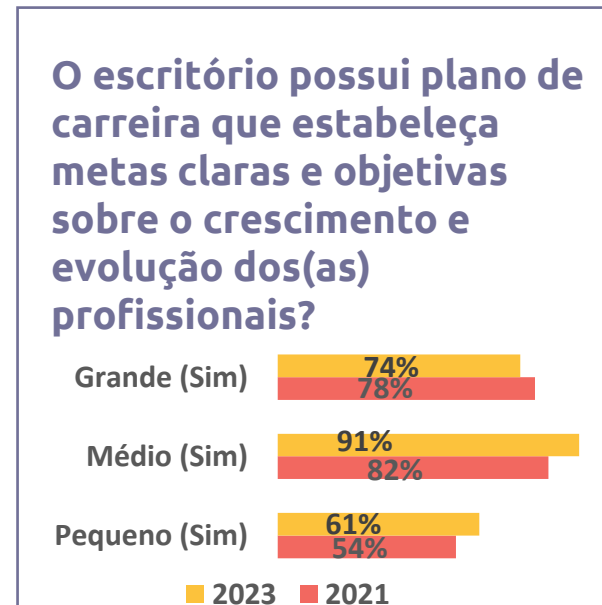
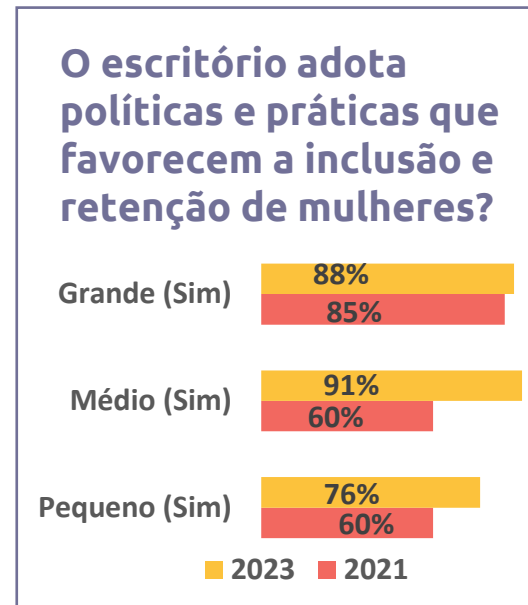
MÉDIO (2023)



GRANDE (2023)

Contratação e desenvolvimento

- A cada 10 escritórios, 4 grandes, 3 médios e 2 pequenos adotam metas de diversidade aplicadas na contratação.
- Cresce a quantidade de escritórios que adotam políticas e práticas para inclusão e retenção de mulheres. 9 em 10 grandes e médios e 8 em 10 pequenos o fazem.
- A maioria dos escritórios trabalha com plano de carreira com metas claras e objetivas para a evolução profissional.
- Dobra a quantidade de escritórios grandes que estabelecem metas para trazer advogadas para cargos de liderança. 6 de 10 trabalham com esta meta. Nos médios e pequenos este número é de 5 e 7 de 10, respectivamente.





[/tree-diversidade](#)



[/treediversidade](#)



[@tree_diversidade](#)

contato@treediversidade.com.br
(11) 95671-4128

